

IMPLEMENTASI NILAI KEMANUSIAAN DAN NILAI KEADILAN PADA PEKERJA PEREMPUAN (Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Oleh:

MUSTARI¹, BAKHTIAR²

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

E-mail: ¹mustari6508@unm.ac.id, ²bakhtiar@unm.ac.id

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan penerapan nilai-nilai kemanusiaan dan nilai keadilan pekerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan menggunakan bahan-bahan hukum sebagai objek kajian. Fokus penelitian yaitu mengkaji substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), dengan mengkaji bahan-bahan hukum yang terdiri dari perundang-undangan, majalah, dan jurnal hukum, buku-buku hukum, serta berbagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dengan menganalisis dokumen-dokumen hukum yang terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Penelitian menunjukkan bahwa muatan materi Undang-Undang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya mengakomodasi nilai kemanusiaan, sedangkan nilai keadilan juga belum menjamin sepenuhnya keadilan dan kesetaraan bagi pekerja perempuan, sesuai dengan kekhususan yang dimiliki oleh kaum pekerja perempuan.

KATA KUNCI: *Pekerja Perempuan, Nilai kemanusiaan & Keadilan, UU Ketenagakerjaan*

ABSTRACT: This study aims to determine and explain the application of human values and fairness values of women workers in the Manpower Act. This type of research is descriptive qualitative, using legal materials as the object of study. The focus of the research is reviewing the substance of the Manpower Act in the perspective of Human Rights (HAM), by examining legal materials consisting of legislation, magazines and legal journals, legal books, and various data sources that have certain characteristics by analyzing legal documents related to the protection of the rights of women workers. Research shows that the material content of the Manpower Act does not fully accommodate human values, while the value of justice also does not guarantee full justice and equality for women workers, in accordance with the specificity of women workers.

KEY WORDS: Women Workers, Human Values & Justice, Labor Law

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selanjutnya disingkat dengan UUD NRI Tahun 1945. mendudukkan persamaan bagi setiap warga negara baik perempuan maupun laki-laki dalam hukum dan pemerintahan, terutama dalam Pasal 27

ayat 2 yang mengatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. selanjutnya dalam ketentuan global untuk mewujudkan persamaan di depan hukum dan perlindungan HAM, khususnya penghapusan praktik diskriminatif yang didasarkan pada jenis kelamin, ras, usia,

golongan, telah ditunjukkan dengan diratifikasinya *the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, selanjutnya disingkat dengan *CEDAW* ke dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984, dalam konvensi tersebut mengatur bahwa praktik diskriminasi terhadap perempuan merupakan pelanggaran HAM. dan oleh karena itu untuk melindungi, memajukan dan untuk memenuhi hak asasi perempuan perlu memasukkan prinsip/nilai kesetaraan antara perempuan dan laki-laki ke dalam sistem hukum yang ada terutama dalam aspek kemnusiaan dan keadilan.

Sebagai negara hukum, perlindungan terhadap HAM, menuntut kesamaan setiap manusia di depan hukum, tiada kesamaan akan menyebabkan satu pihak merasa lebih tinggi dari pihak lainnya. Situasi demikian merupakan bentuk awal dari anarki yang menyebabkan terlanggarnya HAM. HAM pada hakikatnya adalah hak-hak yang dimiliki oleh setiap manusia dan berhak dinikmati semata-mata karena ia adalah manusia. Hal itu telah diatur dalam *the Universal Declaration of Human Rights*, selanjutnya disingkat dengan *UDHR*. Selanjutnya dalam deklarasi itu diatur bahwa HAM adalah hak yang dibawa oleh semua manusia sejak lahir dan perlindungan atas hak itu merupakan tanggung jawab pertama pemerintah, HAM didasarkan pada prinsip dasar bahwa semua orang mempunyai martabat kemanusiaan hakiki, tanpa memandang jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, asal usul kebangsaan, umur, kelas atau agama atau keyakinan politik, setiap manusia berhak untuk menikmati hak mereka. Riset yang dilakukan oleh “*convention watch*”, suatu kelompok kerja pada program studi kajian perempuan (PSW) pasca sarjana universitas Indonesia, mengungkapkan adanya sejumlah diskriminasi terhadap

pekerja perempuan, seperti hak kesempatan kerja yang sama antara perempuan dan laki-laki, kebebasan memilih profesi, pekerjaan, promosi dan pelatihan, hak memperoleh upah yang sama terhadap pekerjaan yang sama, pekerja perempuan selalu dianggap lajang, hak dalam menikmati jaminan sosial, hak terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, hak untuk tidak diberhentikan dari pekerjaan dan mendapat tunjangan karena kawin dan melahirkan, hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, hak untuk mendapat fasilitas umum dan sosial, khususnya tempat penitipan anak. Bentuk diskriminasi lain terhadap perempuan dalam pekerjaan adalah adanya tata nilai sosial budaya dalam masyarakat Indonesia, umumnya lebih mengutamakan laki-laki dari pada perempuan (*stereotype*) dengan berurat berakarnya budaya patriarki (absolutisme budaya), bias budaya memasung posisi perempuan sebagai pekerja domestik atau dianggap bukan sebagai pencari nafkah utama, masih adanya peraturan perundang-undangan yang masih berpihak kepada jenis kelamin seperti surat edaran menteri tenaga kerja Nomor 7 Tahun 1990 tentang pengelompokan upah dan pendapatan non-upah yang mengatur bahwa tunjangan tetap diberikan kepada isteri dan anak, pekerja perempuan dianggap lajang sehingga tidak mendapat tunjangan, meskipun ia bersuami dan mempunyai anak, masih adanya anggapan bahwa perbedaan kualitas manusia, misalnya tingkat pendidikan dan kemampuan fisik menimbulkan perbedaan tingkat produktivitas yang berbeda pula. Secara umum isu-isu pekerja perempuan adalah masih terjadi pembedaan dalam hal pemberian imbalan kerja, pekerja perempuan menerima upah relatif lebih kecil dibandingkan pekerja laki-laki, diskriminasi dalam hal penerimaan tenaga kerja di perusahaan, dimana

tenaga kerja laki-laki lebih diutamakan dari pada tenaga kerja perempuan, belum adanya pengertian dalam arti luas tentang pekerja perempuan bekerja dan mempunyai tanggung jawab keluarga yang besar, jam kerja yang belum fleksibel, perlindungan kehamilan, perlindungan pekerja yang bekerja pada malam hari, pemutusan hubungan kerja pekerja perempuan, persamaan hak dalam pengembangan sumberdaya manusia karena sifat biologis perempuan yang tidak dimiliki oleh pekerja laki-laki seringkali para pekerja perempuan membutuhkan waktu istirahat relatif lebih lama dibandingkan dengan pekerja laki-laki sehingga investasi sumber daya manusia dianggap tidak menguntungkan atau menghasilkan *rate of return* yang rendah. Untuk itu seringkali persamaan hak dalam pengembangan sumber daya manusia bagi pekerja perempuan dilupakan.

PEMBAHASAN

Nilai Kemanusiaan dalam UU Ketenagakerjaan

Manusia sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa, pada hakikatnya secara kodrat dianugrahi hak dasar yang disebut hak asasi, tanpa perbedaan satu dengan lainnya. Dengan hak tersebut manusia dapat mengembangkan diri pribadi, peranan dan sumbangannya bagi kesejahteraan hidup manusia. Manusia baik sebagai pribadi maupun sebagai warga negara dalam mengembangkan diri, berperan dan memberikan sumbangan bagi kesejahteraan hidup manusia, ditentukan oleh pandangan hidup dan kepribadian bangsa. Pandangan hidup dan kepribadian bangsa Indonesia sebagai kristalisasi nilai-nilai luhur bangsa Indonesia, menempatkan manusia pada keluhuran harkat dan martabat makhluk Tuhan yang Maha Esa,

dengan kesadaran mengembangkan kodratnya sebagai makhluk pribadi dan juga makhluk sosial, sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945. Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD NRI 1945 diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materil maupun sprituil. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil makmur dan merata, baik materil maupun sprituil yang berlandaskan Pancasila dan UUD NRI 1945.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional, peran serta pekerja semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia (*to make more human*)

Bangsa Indonesia menghormati setiap upaya suatu bangsa untuk menjabarkan dan mengatur HAM sesuai dengan sistem nilai dan pandangan hidup masing-masing. Bangsa Indonesia menjunjung tinggi dan menerapkan prinsip-prinsip kemanusiaan sesuai dengan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa.

Sebagaimana yang dimaksudkan di atas, maka semua kebijakan peraturan perundang-undangan yang dibentuk materi muatannya harus mengandung prinsip atau asas kemanusiaan sebagaimana diatur dalam asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 bahwa setiap pembentukan perundang-undangan harus

memuat prinsip kemanusiaan yang mencerminkan perlindungan dan penghormatan HAM serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

Prinsip kemanusiaan pada hakikatnya menempatkan manusia sesuai dengan harkatnya sebagai makhluk Tuhan, sikap saling menghargai antara sesama manusia, untuk mewujudkan interaksi yang harmonis, serta mewujudkan kemanusiaan yang adil dan beradab. Prinsip kemanusiaan menuntun kearah kehidupan yang setinggi-tingginya dan dapat dicapai oleh manusia, menghendaki kebahagiaan rakyat yang melimpah lahir dan batin.

Pembangunan masyarakat Indonesia didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan, oleh karena itu proses pembangunan masyarakat harus terjelma dalam segala aktivitas kehidupan manusia, termasuk dalam pembangunan ketenagakerjaan, bekerja dalam hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengejar kepuasan lahiriah melainkan juga mengejar kepuasan rohaniah dalam arti terciptanya keserasian, keselarasan dan keseimbangan kehidupan pekerja.

Dalam menciptakan keserasian, keselarasan dan keseimbangan dalam kehidupan pekerja perempuan sebagai wujud diakui dan dihormatinya *human dignity*/martabat kemanusiaan tanpa membedakan strata sosial, status politik etnik, agama, keyakinan politik, budaya, ras, golongan dan sejenisnya termasuk jenis kelamin, semestinya mendasarkan pada prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab.

Konsepsi bangsa Indonesia mengenai kerja dalam suatu hubungan industrial mempunyai pandangan tersendiri dan membedakannya dengan konsepsi bangsa lain. Dalam konsep hubungan industrial di Indonesia, bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah semata, tetapi merupakan pengabdian

manusia kepada Tuhan yang Maha Esa, bhakti kepada sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu bekerja harus dapat dipahami sebagai bentuk pengabdian kepada negara dan kepada Tuhan yang Maha Kuasa.

Prinsip kemanusiaan merupakan asas yang perlu diperhatikan dalam penyusunan muatan materi pembentukan perundang-undangan ketenagakerjaan. Jika ditelaah dari segi substansi pengaturan pekerja perempuan, dalam Undang-undang ketenagakerjaan, maka prinsip kemanusiaan sudah dijabarkan kedalam beberapa pasal yakni pada Pasal 76, antara lain mengatur bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun, perempuan hamil, menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00 pengusaha wajib memberi makanan dan minuman bergizi, serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput kepada pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pekerja perempuan diberi waktu istirahat atau cuti (tidak wajib bekerja) dalam masa haidnya pada hari pertama dan kedua, sebelum dan saat melahirkan, serta perempuan yang mengalami gugur kandungan

Berkenaan dengan pengaturan yang diberikan kepada pekerja perempuan seperti dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa muatan materi Undang-undang ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja perempuan, sudah mencerminkan hak-hak asasi perempuan, baik yang di atur secara global maupun secara konstitusi, sebagaimana ketentuan aturan global dalam Deklarasi Universal

tentang HAM (DUHAM), pada mukaddimah bahwa bangsa-bangsa dan PBB telah menegaskan kepercayaan mereka pada hak-hak dasar dari manusia, akan martabat dan nilai seseorang manusia dan akan hak-hak yang sama dari laki-laki maupun perempuan, demikian pula penegasan prinsip kemanusiaan tersebut dapat ditelaah dalam prinsip CEDAW yang mengakui adanya perbedaan biologis atau koodrati antara perempuan dan laki-laki, adanya perbedaan perlakuan yang berbasis gender yang dapat mengakibatkan kerugian pada perempuan, kerugian itu berupa subordinasi kedudukan dalam keluarga dan masyarakat, maupun pembatasan kemampuan dan kesempatan dalam memanfaatkan peluang yang ada. Peluang itu dapat berupa peluang untuk tumbuh kembang secara optimal, secara menyeluruh dan terpadu, peluang untuk berperan dalam pembangunan disemua bidang dan tingkat kegiatan, peluang untuk menikmati manfaat yang sama dengan laki-laki dari hasil-hasil pembangunan untuk mengembangkan potensinya secara optimal, adanya perbedaan kondisi dan posisi antara perempuan dan laki-laki, dimana perempuan berada dalam kondisi dan posisi yang lebih lemah karena mengalami diskriminasi atau menanggung akibat karena perlakuan diskriminatif dimasa lalu atau karena lingkungan, keluarga dan masyarakat tidak mendukung kemandirian perempuan.

Prinsip kemanusiaan dalam konvensi CEDAW merupakan prinsip kewajiban negara dimana negara harus menjalankan kewajiban pemenuhan HAM dalam bentuk penghormatan (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*), kewajiban-kewajiban negara tersebut adalah menjamin hak perempuan melalui hukum dan kebijakan serta menjamin hasilnya,

menjamin pelaksanaan praktis dari hak itu melalui langkah-langkah-tindak atau aturan khusus sementara, menciptakan kondisi yang kondusif untuk meningkatkan kesempatan dan akses perempuan pada peluang yang ada, dan menikmati manfaat yang sama/adil dari hasil menggunakan peluang itu, menjamin hak perempuan secara *de-jure* dan *de-facto*, negara tidak saja harus bertanggung jawab dan mengaturnya disektor publik, tetapi juga melaksanakannya terhadap tindakan orang-orang dan lembaga disektor privat (keluarga) dan sektor swasta.

Selanjutnya Undang-undang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan kemanusiaan dan moril agama. Oleh karena itu sesuai dengan asas yang dianut makna perlindungan kerja di Indonesia adalah berlaku secara umum baik bagi pria maupun bagi perempuan.

Berdasarkan pandangan yang telah diakui secara universal, maka fungsi reproduksi perempuan merupakan fungsi sosial, oleh karena itu bagi pekerja perempuan diperlukan perlindungan khusus, sebagaimana perlindungan khusus tersebut diatur di dalam Undang-undang HAM, khususnya pada perlindungan fungsi reproduksi perempuan. Pasal 49 ayat (2) mengatur bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi Reproduksi perempuan. Selanjutnya pada ayat (3) hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksi dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Akan tetapi jika ditelaah hakikat dasar pembentukan Undang-undang

ketenagakerjaan, tampaknya ketentuan-ketentuan tersebut di atas tidak menjadi dasar pertimbangan dalam pembentukan undang-undang ketenagakerjaan, menurut peneliti ketentuan-ketentuan tersebut di atas seharusnya menjadi acuan utama dalam mempertimbangkan dan merumuskan kedudukan pekerja perempuan dalam Undang-undang ketenagakerjaan serta menjadi acuan dalam pelaksanaan hak-hak asasi pekerja perempuan dalam lingkungan perusahaan.

Nilai Keadilan dalam UU Ketenagakerjaan

Prinsip keadilan bertalian dengan moralitas universal manusia yang menempatkan keadilan sosial sebagai salah satu cita-cita tertinggi peradaban manusia. Masyarakat manusia dimanapun senantiasanya menghayalkan keadilan sosial sebagai sasaran tertinggi perjalanan masyarakatnya. Di Indonesia dari waktu ke waktu terus menciptakan kelembagaan-kelembagaan yang menjalankan fungsi distributif, pemerataan, pemberdayaan dan lain-lain.

Dalam perkembangan konsep negara ditemukan bahwa mensejahterakan negara di dalamnya tercakup makna keadilan sosial yang merupakan landasan legitimasi keberadaan negara. Mulai dari pemikiran klasik hingga pemikir-pemikir modern tentang negara, menempatkan keadilan sosial sebagai jantung yang meligitimasi keberadaan negara. Negara secara ideal, hanya bisa tetap dibenarkan keberadaannya karena fungsinya untuk menjamin kesejahteraan masyarakat. Cita-cita membangun masyarakat adil dan makmur menjadi *mission scare* bangsa Indonesia, salah satu contoh komitmen universal atas keadilan sosial ini juga menjadi komitmen para pendiri negara kita, dalam kalimat terakhir

Pembukaan UUD NRI Tahun 1945, mengamanatkan hal itu yakni dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan demikian keadilan sosial telah menjadi moral politik yang melandasi semua gerak langka sebagai bangsa dalam pengelolaan ekonomi, politik negara.

Pada tingkat pengelolaan ekonomi bangsa, salah satu strategi untuk menciptakan tumbuhnya keadilan sosial, adalah mengendalikan yang kuat dan mendorong yang lemah, meletakkan dasar-dasar strategi pembangunan yang menekankan pada pemerataan menuju perwujudan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dalam kaitan dengan konsep hubungan industrial, pekerja dan pengusaha adalah keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*) tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Oleh karena itu prinsip-prinsip keadilan sosial dalam merumuskan berbagai peraturan perundang-undangan serta kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan khususnya perlindungan pekerja perempuan menjadi nilai tersendiri dalam menciptakan keadilan sosial seutuhnya. Prinsip keadilan yang tertuang dalam berbagai peraturan menciptakan rasa kebersamaan yang dapat diterima semua pihak, baik pada pihak pekerja maupun pada pihak pengusaha. Oleh karena itu menurut peneliti prinsip keadilan yang fundamental oleh Rawls perlu menjadi pertimbangan dalam merumuskan atau menetapkan aturan ketenagakerjaan yakni prinsip kesamaan dan prinsip ketidaksamaan, prinsip ini harus menjelma dalam substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan, karena hakikat prinsip kesamaan dan ketidaksamaan ini dalam merumuskan substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan mengandung nilai-

nilai keseimbangan, sehingga bagi mereka yang lemah (pekerja perempuan) tidak menjadi korban ketidakadilan, hal ini mengandung arti bahwa prinsip keadilan yang fundamental tersebut dapat menciptakan kepastian hukum, kemamfaatan hukum dalam perlindungan pekerja perempuan. Jika dalam substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan menciptakan keseimbangan hukum yang berkeadilan jender maka sangat menentukan tingkat kesejahteraan pekerja perempuan.

Berdasarkan hasil telaah peneliti terhadap substansi undang-undang ketenagakerjaan, prinsipnya sudah mengakomodasi prinsip keadilan dalam perlindungan pekerja, khususnya dalam sistem pengupahan seperti yang diatur dalam Pasal 89, bahwa pengupahan berdasarkan hidup yang layak, sebagaimana diatur lebih lanjut dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor: per-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, bahkan sejak Tahun 1981, dalam PP. Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 3 tentang Perlindungan upah, mengatur bahwa pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya (Penjelasan Pasal 3 PP 8/1981).

Pemberian upah yang sama antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki pertama kali ditetapkan dalam *Equal Pay Act*. (Undang-Undang Kesamaan Upah) Tahun 1963 di Inggris. Peraturan ini melarang para pengusaha

membedakan pembayaran upah pekerja untuk pekerjaan yang sama dipandang dari segi keahlian, hanya karena perbedaan jenis kelamin.

Selanjutnya ketentuan tersebut juga berdasarkan pada konvensi *ILO* Nomor 100/1951 tentang pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957.

Akan tetapi jika ditelaah ketentuan pemberian upah sebagaimana diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan, Pasal 89. tentang pemberian upah minimum, maka sesungguhnya hal itu belum dapat menyentuh pada nilai-nilai pengupahan yang adil khususnya bagi pekerja perempuan, karena sistem pengupahan masih menghitung-hitung upah minimum dengan standar kebutuhan seseorang pekerja selama satu bulan, tanpa memperhatikan kondisi hidup layak yang sesungguhnya baik secara fisik, non fisik, dan sosial, dan menurut hemat peneliti bahwa ketentuan hidup layak adalah sesuatu yang sifatnya kondisional bagi pekerja perempuan, dan jika hal itu diberlakukan maka dapat merugikan pekerja perempuan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa bias laki-laki dalam standar kebutuhan hidup minimum tidak mencantumkan kebutuhan khas perempuan seperti pakaian dalam dan pembalut haid, padahal, seseorang pekerja/buruh perempuan harus menyisihkan 16% dari pendapatannya setiap bulan untuk kebutuhan khususnya.

Demikian pula dalam ketentuan peraturan pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang persamaan upah yang sama nilainya, menurut hemat peneliti justru menimbulkan suatu ketidak-adilan bagi pekerja perempuan, karena hal itu tidak memperhatikan Konvensi perempuan yang menganut pendekatan koreksi

(*corrective approach*), memandang bahwa perempuan mengandung adalah fungsi khusus yang dipikul oleh perempuan dan merupakan fungsi sosial yang tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan diskriminasi. Demikian pula bahwa konvensi perempuan dalam Pasal 1 merupakan definisi kerja arti diskriminasi, dalam melihat pengaruh jangka pendek atau jangka panjang yang dianggap merupakan diskriminasi terhadap perempuan. Hal itu mengandung arti bahwa perempuan dalam konvensi CEDAW diperlukan *Affirmative actions* langkah-langkah khusus sementara yang dilakukan untuk mencapai persamaan kesempatan dan perlakuan bagi perempuan dan laki-laki, dan mempercepat persamaan *de facto* antara laki-laki dan perempuan, sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 4 ayat 1 konvensi tersebut, tetapi sekarang dikenal sebagai tindakan khusus sementara (*temporary special measures*). Di Indonesia dikenal dengan perlakuan khusus menurut UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat 2.

Berbagai peraturan pemerintah tentang sistem pengupahan masa lalu juga telah terdapat nilai-nilai ketidakadilan, seperti halnya dalam: (a) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1967 sistem pengupahan bagi tenaga kerja diperusahaan menyatakan bahwa isteri dan anak-anak diakui sebagai tanggungan tenaga kerja laki-laki. Oleh sebab itu tenaga kerja perempuan yang menikah dianggap lajang sedangkan suami tidak dianggap sebagai tanggungan. (b) Peraturan Pemerintah Nomor 2/P/M/Mining Tahun 1971 menyatakan bahwa seluruh perempuan menikah yang bekerja diperusahaan pertambangan asing diakui sebagai lajang dan seluruh penghasilan akan diberikan kepada mereka dan bukan kepada keluarganya. Perempuan menikah dianggap sebagai pencari nafkah utama

hanya bila dinyatakan sebagai janda atau jika suaminya tidak mampu untuk bekerja.

Ketentuan dalam peraturan pelaksanaan tersebut tidak mencerminkan keadilan bagi pekerja perempuan, karena pekerja perempuan selalu dianggap berstatus lajang, meski telah berkeluarga mempunyai anak dan suami tidak memperoleh jaminan sosial apapun, karena berstatus lajang maka pekerja perempuan tidak mendapat tunjangan keluarga maupun jaminan sosial bagi suami dan anak-anaknya. Akan tetapi ketentuan tersebut dinyatakan tidak berlaku, tetapi saat ini Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-17/Men/VIII/2005 Tentang Komponen pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. sebagai penjabaran dari Pasal 89 ayat (4), menganggap pekerja perempuan dianggap lajang. Sehingga menurut peneliti, masih terdapat ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang belum mencerminkan prinsip keadilan bagi pekerja perempuan, demikian pula pada kenyataan di lapangan pun masih terjadi ketimpangan keadilan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang mengacu kepada beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai analisis kajian, maka dikemukakan bahwa nilai kemanusiaan sebagai nilai utama dalam melakukan perlindungan bagi hak-hak pekerja perempuan, belum terakomodasi dengan baik, berbagai ketentuan yang belum sepenuhnya memberikan ruang tentang pentingnya kemanusiaan yang harus menjadi syarat utama pemerintah dan pengusaha dalam memberikan melindungi hak-hak pekerja perempuan.

Pelaksanaan prinsip kemanusiaan, prinsip keadilan bagi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan belum terakomodasi secara jelas dan tegas dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sehingga implementasinya masih terjadi pengabaian hak-hak yang tidak sesuai dengan kodrat perempuan, hal itu disebabkan karena ketidaktegasan komitmen negara dan pengusaha dalam menerapkan prinsip kemanusiaan, prinsip persamaan atau kesetaraan dan prinsip keadilan, yang belum sesuai ketentuan yang diakui secara global.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 1990. *Kampanye Dunia Untuk HAM (Lembar Fakta)*. PBB Nomor E. 90 XVII.3
- _____. 2001. *Hak Asasi Perempuan*. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan.
- _____. 2001. *Keadilan Dalam Masa Transisi*. Jakarta: Komnas HAM
- _____. 2002. *Peta Kekerasan Pengalaman Perempuan Indonesia*. Jakarta: Amelpro, (KOMNAS Perempuan).
- _____. 2007. *Hak Asasi Perempuan, Instrumen Hukum untuk mewujudkan Keadilan Jeder*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- _____. 2011. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Edisi lengkap*. Bandung: CV. Nuansa Aulia.
- Achmad Ali. 2009. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory dan Teori Peradilan (judicialprudence))*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Agnes Widanti. 2005. *Hukum Berkeadilan Gender*. Jakarta: Buku Kompas
- Agusmida. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Agustinus Edy Kristianto. 2008. *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*. Jakarta: YLBHI.
- Alma Manuputy dkk, 2008. *Hukum Internasional*, Rech-ta, Makassar
- Anshori Ilyas. 2007. *Ringkasan Disertasi. Hak Mogok Sebagai Sarana Perjuangan Dalam Peningkatan Kesejahteraan*, Ringkasan Disertasi Universitas Hasanuddin.
- Arief, S. 1986. *Hukum Perburuhan Indonesia (Himpunan Peraturan Perundang-undangan)*. Surabaya: Tinta Mas.
- Astri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asgar Ali Engineer. 1997. *Pembebasan perempuan*. Jakarta: LKIS.
- Azyumardi Azra, dkk. 2003. *Demokrasi, HakAsasi Manusia, Masyarakat Madani*. Jakarta: Tim ICCE
- Bambang Sunggono. 2009. *Bantuan Hukum dan HAM*. Bandung: Mandar Maju.
- Baharuddin Lopa. 2000. *Al-Quran dan Hak-HAM, Dirjen Pendidikan Dasar dan menengah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Mustari. 2013. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan (Suatu Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia)* Makassar: Rayhan Intermedia.